

АТТРИБУТИВНЫЕ ПРОЦЕССЫ В МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТАХ
У ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РАБОТНИКОВ
С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ КОНФЛИКТНОСТИ

Научный руководитель: Смирнова Ю. С.

В межличностном конфликте искажениям подвергаются не только конфликтная ситуация в целом, но и мотивы, действия, высказывания, личностные качества как собственные, так и оппонента [1; 2]. Производственные конфликты порождаются не только объективными причинами, но высоким уровнем конфликтности личности работников. Конфликтность личности – степень готовности человека к развитию и завершению проблемных ситуаций социального взаимодействия путем конфликтов, а также относительная частота участия человека в реальных конфликтах по сравнению с другими людьми [1].

В исследовании приняло участие 90 работников швейной фабрики в возрасте от 19 до 62 лет, из них 79 женщин (87.69%) и 11 мужчин (12.21%). Работникам предъявлялась анкета, составленная на основе методики «Ретроспективная рефлексия конфликтов» (А.И. Ташева). В состав анкеты была включена и методика Н.И. Леонова «Образ конфликтной ситуации». Для изучения конфликтности личности была использована методика «Личностная агрессивность и конфликтность», разработанная Е.П. Ильиным и П.А. Ковалевым. Гипотеза исследования заключалась в том, что для работников с высоким уровнем конфликтности в большей мере, нежели для работников с низким уровнем конфликтности будут характерны враждебные внешние личностные атрибуции, а также более высокая преувеличенность оценки частоты и временной протяженности конфликтов.

Для установления значимых различий по признакам, описывающим «образ я» и «образ коллеги» в межличностном конфликте между субъектами с различным уровнем конфликтности были использованы критерии Н-Краскала-Уоллеса и U-Манна-Уитни.

Были выявлены статистически значимые различия в оценках себя в конфликте сотрудниками с разным уровнем конфликтности по признаку «личностная навязчивость – ненавязчивость» ($p=0.011$).

Применение U-критерия показало наличие статистически значимых различий в оценках по следующим признакам, описывающих «образ я»:

- по признаку «готовность к сотрудничеству» ($p=0.046$) в оценках сотрудников с низким и средним уровнем конфликтности;

- по признаку «готовность к сотрудничеству» ($p=0.040$) и «личностная простота – сложность» ($p=0.050$) в оценках сотрудников с низким и высоким уровнем конфликтности;
- по признаку «личностная навязчивость – ненавязчивость» ($p=0.002$) в оценках сотрудников со средним и высоким уровнем конфликтности.

Анализируя полученные результаты, отметим, что у работников со средним уровнем конфликтности проявляется в большей мере индивидуализм и центрация на своей позиции. Субъекты с низким уровнем конфликтности в большей мере готовы к проведению диалога и принятию взглядов оппонента. Работники с высоким уровнем конфликтности открыто не проявляют враждебность в отношении коллег и не позиционируют открыто себя в ролях «жертва» и «агрессор», а занимают срединно-нейтральную позицию. Поэтому презентация нейтральности есть защита и формирование позитивного «образа я» в глазах окружающих. Однако поскольку речь идет о работниках с высокой конфликтностью, мы считаем, что описанная для них подозрительность, неуступчивость, гневливость представлена в латентной форме.

Существенных различий при описании образа коллеги у субъектов с различным уровнем конфликтности не выявлено. Логично заключить, что действует социальная категоризация в конфликте «я» и «он», где образ коллеги у трех групп представлен стереотипно.

Для установления взаимосвязи между личностной конфликтностью и содержанием атрибутивных процессов использовался коэффициент корреляции Спирмена. Были получены следующие результаты:

- чем выше уровень личностной конфликтности, тем больше требуется времени для налаживания взаимоотношений после конфликта ($r=0.259$, $p=0.05$);
- чем выше уровень личностной конфликтности, тем ниже оценивается собственная готовность к сотрудничеству ($r=-0.250$, $p=0.05$);
- чем выше уровень личностной конфликтности, тем ниже оценивается готовность коллеги к сотрудничеству ($r=-0.255$, $p=0.05$) и открытости к новому ($r=-0.212$, $p=0.05$).

Таким образом, сотрудники с различным уровнем конфликтности в межличностном конфликте описывают позитивный «образ я» и негативный «образ коллеги-оппонента». При этом, чем выше уровень конфликтности личности, тем ниже оценивается собственная готовность к сотрудничеству и принятию позиции оппонента.

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб. : Питер Пресс, 2013. – 503 с.

2. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб. : Питер, 2009. – 538 с.